

大阪市教育委員会事務局 提出資料 (教員の人事・給与制度について)

2026年9月4日

県費負担教職員制度について

- ① 市（指定都市除く）町村立小・中学校等の教職員は市町村の職員であるが、設置者負担の原則の例外として、その給与については都道府県の負担とし、給与水準の確保と一定水準の教職員の確保を図り、教育水準の維持向上を図る。
- ② 身分は市町村の職員としつつ、都道府県が人事を行うこととし、広く市町村をこえて人事を行うことにより、教職員の適正配置と人事交流を図る。

文部科学大臣

教職員給与の1/3を負担
(義務教育費国庫負担法第2条)

都道府県教育委員会

(市町村立学校職員給与負担法第1条)

教職員の給与の負担

(地教行法第37条)

教職員の任命

市町村教育委員会
(指定都市除く)

教職員の服務監督
(地教行法第43条)

設置・管理
(地教行法第21条第1号)

人事の内申
(地教行法第38条)

校長による意見の申出
(地教行法第39条)

市町村立学校
(指定都市除く)
教職員
(県費負担教職員)

(注)地教行法…地方教育行政の組織及び運営に関する法律

※指定都市は、教職員の任命、給与負担、服務監督及び学校の設置・管理を一元的に行い、教職員給与費の1/3を国が負担。

〇県費負担教職員制度

・指定都市立を除く公立学校（東京都特別区含む）の教員の採用、人事異動、定数決定、給与制度決定、給与支給は、都道府県教育委員会が実施

具体的に、指定都市を除く市町村教育委員会（東京都特別区含む）は・・・

- ・教員の人事について、内申を行うのみ（人事は都道府県教育委員会が行う）
- ・独自に教員の採用、定数の決定、給与制度の構築を行うこともできない

<根拠規定>

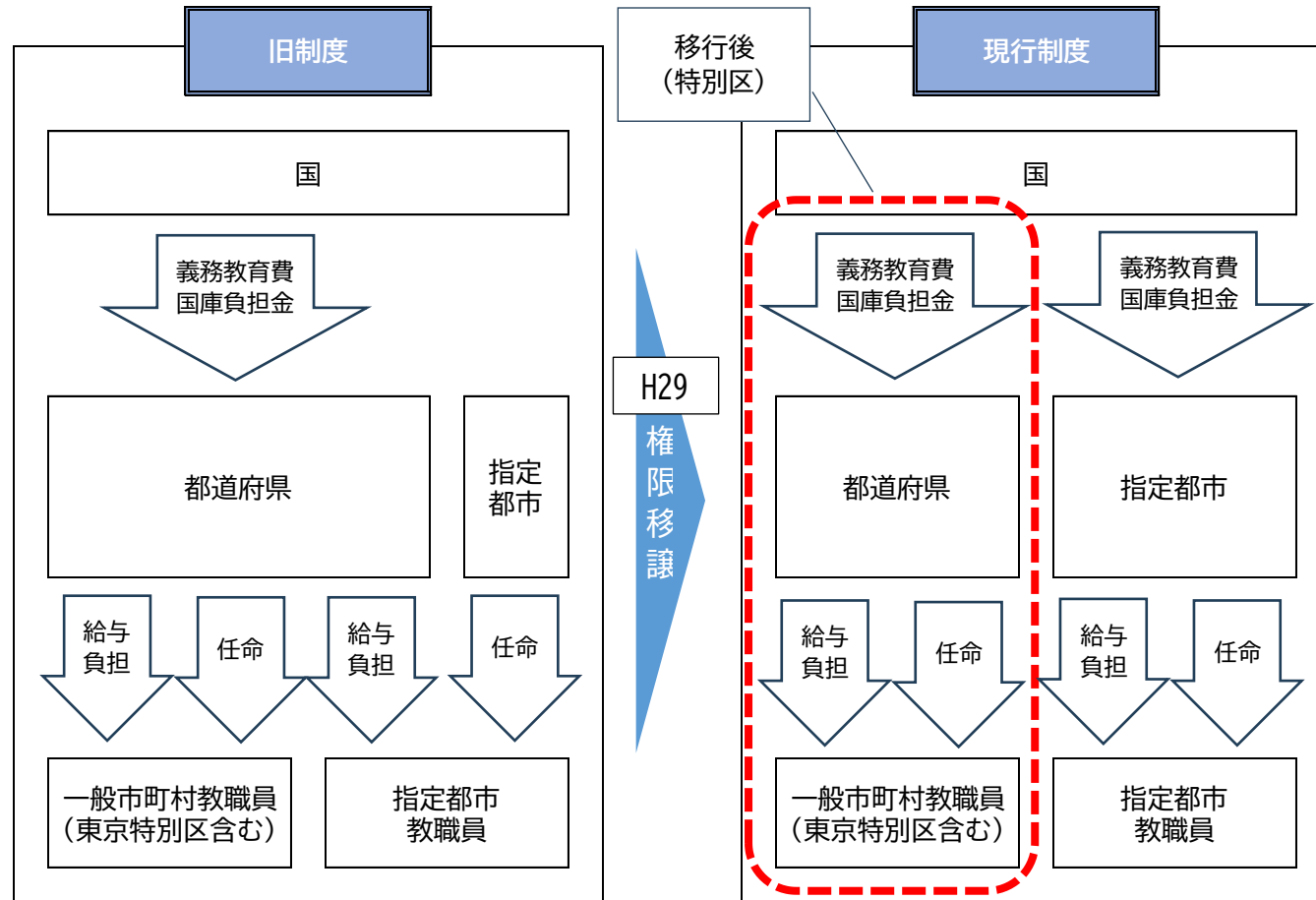
- (市町村立学校職員給与負担法第1条第1項) ※一部抜粋
- ・市（指定都市を除き、特別区を含む。）町村立の小学校、中学校、義務教育学校の校長、…教諭、…の給料、扶養手当、地域手当…は、都道府県の負担とする。
- (地方教育行政の組織及び運営に関する法律第37条第1項) ※一部抜粋
- ・市町村立学校職員給与負担法第一条及び第二条に規定する職員の任命権は、都道府県委員会に属する。
- (地方教育行政の組織及び運営に関する法律第41条第1項及び第2項)
- ・県費負担教職員の定数は、都道府県の条例で定める。ただし、臨時又は非常勤の職員については、この限りでない。
- ・県費負担教職員の市町村別の学校の種類ごとの定数は、前項の規定により定められた定数の範囲内で、都道府県委員会が、当該市町村における児童又は生徒の実態、当該市町村が設置する学校の学級編制に係る事情等を総合的に勘案して定める。

<参考>

- ・一般行政職については、当該市町村が採用、人事異動、定数決定、給与制度決定、給与支給を実施

指定都市への権限移譲について

- 旧制度では、市町村立の小中学校等の教職員の給与費は都道府県が負担し、その人事権も都道府県教育委員会が有しているが、特例として指定都市立学校の教職員の人事権は指定都市教育委員会が有している。
- 指定都市については、人事権者と給与負担者が異なる状態にあったことから、平成29年に給与負担の権限と財源がセットで、都道府県から指定都市に移譲された。



<権限移譲前（平成28年まで）>

- ・指定都市立学校の教員の採用、人事異動は、指定都市教育委員会が特例で実施していたが、定数決定、給与制度決定、給与支給は、都道府県教育委員会が実施（人事と給与のねじれ状態）

具体的に、指定都市教育委員会は・・・

- ・都道府県教育委員会が決定した定数の範囲内に限り、採用や人事配置を実施できる
- ・独自で給与制度を構築することはできない
- ・任命権（人事権）があるものの、定数決定、給与制度決定といった点で制約を受けることから、地域の実情に応じた教育の推進がしにくい

<平成29年>

- ・給与負担の権限と財源がセットで、都道府県から指定都市に移譲

<権限移譲後（平成29年以降）>

- ・指定都市教育委員会は、教員の採用、人事異動だけでなく、定数決定、給与制度決定、給与支給も含め、一体的に実施

具体的に、指定都市教育委員会は・・・

- ・都道府県教育委員会の関与を受けることなく、採用や人事配置を実施できる
- ・独自で給与制度を構築できる
- ・人事・給与制度を一体的に整え、より地域の実情に応じた教育を推進できる

○大阪市に与えられた権限と財源を有効に活用し、「市政運営方針」で掲げる「日本一の子育て・教育サービス」の実現をめざし、取組を推進

○移譲された権限を活用した人事・給与制度の構築

- ・初任給を指定都市で一番高い水準に引き上げ（平成31年度～）
- ・本務教員による欠員補充制度（特別専科教諭の配置）（令和6年度～）

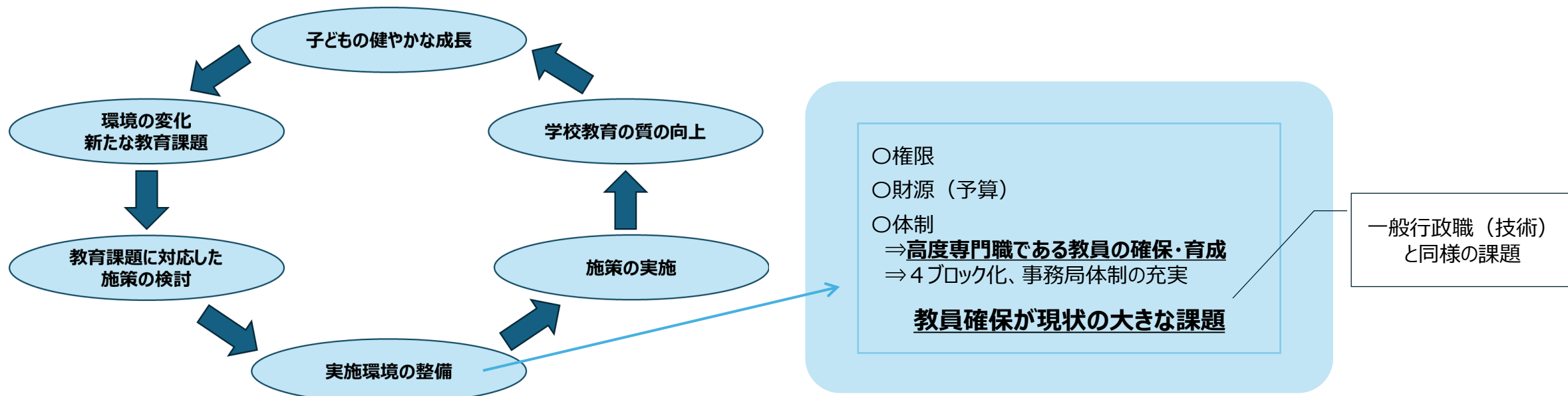
○ブロック化

- ・市内を4つの教育ブロック化（令和2年度～）
- ・教育委員会事務局の指導主事の増員による体制の充実（令和2年度～）

4ブロック化したうえで、移譲された権限を有効に活用しながら高度専門職である教員を確保することで、きめ細かな支援を実現し、学校教育の質の向上を図ってきた

<主な取組>

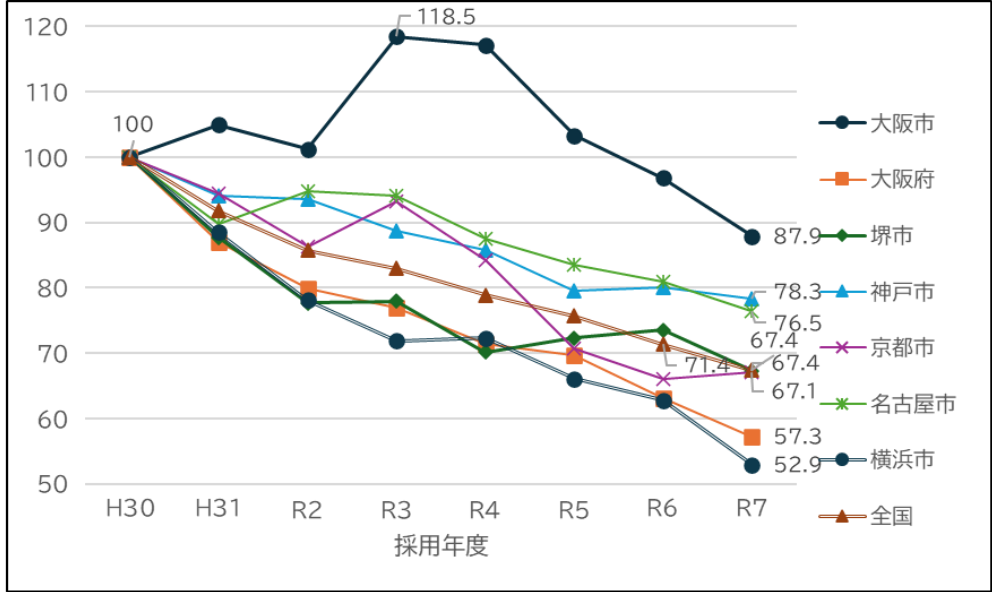
- ・欠員の迅速な補充（特別専科教諭の配置）による学校体制の充実
- ・小学校における教科担任制（専科教諭）の充実
- ・インクルーシブ教育、日本語指導の充実
- ・習熟度別少人数指導の充実
- ・小中連携した特色ある教育の実施



教員確保の状況と教員確保に向けた取組について

○教員確保の状況

➤ 各都市の教員採用テスト受験者数(小・中学校)の推移



※各都市の平成29年度実施(平成30年4月1日採用)の受験者数を100とした時の各年度の受験者数の割合

- ・初任給の引上げなど、移譲された権限を有効に活用しながら、教員の人事・給与制度という根幹の制度を一体的に整えてきた効果もあって、大阪市において、採用試験の受験者数は一定程度確保してきたが、必要な教員数が増加する中で、令和3年採用以降、5年連続で受験者数が減少
- ・採用試験の受験者数の減少は、本市だけでなく全国的な課題となっており、今後、十分な受験者数を確保できないという事態が生じることもまったく否定できないほど、教員確保に関する状況は非常に厳しい

(参考) 本市の小中学校教員数

R2.5.1	R7.5.1	増減
10,957人	12,081人	+ 1,124人(+ 10.2%)

○教員確保に向けた取組

○以上のように、非常に厳しい状況にあっても安定的に教員を確保し続けるためには、教員の採用から退職まで、誰もが「働きやすさ」と「働きがい」を実感しながら自己実現できる職場をめざして具体的な取組を推進し、教職の魅力向上させていかなければならない

- 「教職の魅力向上方針」
- 「学校園の働き方ビジョン」
- 「学校園の働き方改革アクションプラン」
(令和8年1月策定)



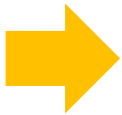
<主な取組>

- ・本務教員による欠員補充制度(特別専科教諭の配置)
- ・人事異動等を通じた多様なキャリアプランや希望の実現に向けた支援
- ・初任給の引き上げのほか、高い専門性と役割等に応じた魅力ある処遇の総合的な検討
- ・より柔軟な働き方を可能とする勤務時間・休暇制度の導入

教員の人事・給与に関する事務分担について①

現行

- 市の権限
 - ・任命権（人事権）
 - ・定数の決定
 - ・給与制度の決定
 - ・勤務成績の評定の計画
 - ・給与の支給
- 市の負担
 - ・給与の負担



東京都特別区ベース

- 都（府）の権限
 - ・任命権（人事権）
 - ・定数の決定
 - ・給与制度の決定
 - ・勤務成績の評定の計画
 - ・給与の支給
- 都（府）の負担
 - ・給与の負担

一般市町村(東京都特別区含む)と同等の水準で教員を確保することができる

○広域自治体（都（府））が、任命（人事）、定数決定、給与制度の決定を行うことにより、次のようなメリット・影響が考えられる

<メリット>

- ・広域自治体（都（府））が採用を行うことで、全国的な教員不足の中にあっても、**教員確保の安定性が高まる**可能性がある
- ・特別区間で**人事配置の均衡**が図られる

<住民サービスの水準に関する影響>

- ・採用や人事に関する**特別区の希望は反映されにくくなる**（特別区は都(府)への内申のみ）
- ・特別区**独自で本務教員を活用した柔軟な教員配置はできない**
（例：「特別専科教諭」の本務教員の配置は困難（区単費講師の配置））
- ・特別区**独自の給与制度は構築できない**（例：「初任給の引上げ措置」は廃止）

影響を抑えるためには

法改正による特別区への権限移譲

- 特別区の権限
 - ・任命権（人事権）
 - ・定数の決定
 - ・給与制度の決定
 - ・勤務成績の評定の計画
 - ・給与の支給
- 特別区の負担
 - ・給与の負担

大阪市と同等の水準で教員を確保することができる

○特別区が、任命（人事）、定数決定、給与制度の決定を行うことにより、次のようなメリット・課題が考えられる

<メリット>

- ・特別区**独自で採用や人事配置を実施できる**
- ・特別区**独自で本務教員を活用した柔軟な教員配置ができる**
- ・特別区**独自の給与制度が構築できる**

<課題>

- ・全国的な教員不足の中、**大阪府内で少なくとも7団体（府、堺、豊能、4特別区）が採用試験を実施するため、十分な受験者数を確保できない団体が生じるおそれ**
- ・男女比や年齢構成など、**特別区間で人事配置の不均衡が生じるおそれ**
- ・法改正に向け**国への働きかけが必要**

課題に対応するためには

特別区間の共同処理（一組・協議会）

特別区間で人事配置の均衡を図りながら、大阪市と同等の水準で教員を確保することができる

○採用事務・給与制度の決定等を**共同処理により統一**することにより、次のようなメリット・課題が考えられる

<メリット>

- ・**十分な受験者数を確保できない団体が生じるおそれの低減**
- ・特別区間で**人事配置の均衡**が図られる
- ・府の関与なく、**各特別区の合意のもと、独自の採用や人事配置、本務教員を活用した柔軟な教員配置、給与制度の構築ができる**

<課題>

- ・採用・給与制度等に関する**各特別区の希望は、各特別区が単独で実施する場合よりも反映されにくい**
- ・協議会の場合は、権限が各特別区に残るため、統一ができないおそれ

課題に対応するためには

次ページ

教員の人事・給与に関する事務分担について②

府の特例条例による特別区への任命権の移譲

※前回協定書

- 特別区の権限
 - ・任命権（人事権）

- 府の権限
 - ・定数の決定
 - ・給与制度の決定
 - ・勤務成績の評定の計画
 - ・給与の支給

- 府の負担
 - ・給与の負担

大阪市よりも水準は下がるが、一定のリスクのもと、一般市町村(東京都特別区含む)より高い水準で教員を確保することができる

- 特別区が任命（人事）のみを行うことにより、次のようなメリット・課題が考えられる

<メリット>

- ・府が決定した定数の範囲内に限られるものの、各特別区が採用や人事配置を実施できる

<課題>

- ・特別区独自で本務教員を活用した柔軟な教員配置はできない
（例：「特別専科教諭」の本務教員の配置は困難（区単費講師の配置））
- ・特別区独自の給与制度は構築できない
（例：「初任給の引上げ措置」は廃止）
- ・全国的な教員不足の中、大阪府内で少なくとも7団体（府、堺、豊能、4特別区）が採用試験を実施するため、十分な受験者数を確保できない団体が生じるおそれ
- ・男女比や年齢構成など、特別区間で人事配置の不均衡が生じるおそれ

課題を改善するためには

特別区間の共同処理（一組・協議会）

大阪市よりも水準は下がるが、一定のリスクのもと、特別区間で人事配置の均衡を図りながら、一般市町村(東京都特別区含む)より高い水準で教員を確保することができる

- 採用事務・管理職選考・特別区をまたぐ人事異動を協議会により共同処理することにより、次のようなメリット・課題が考えられる（参考：豊能地区人事協議会）

<メリット>

- ・十分な受験者数を確保できない団体が生じるおそれの低減
- ・特別区間で人事配置の均衡が図られる

<課題>

- ・特別区独自で本務教員を活用した柔軟な教員配置はできない
- ・特別区独自の給与制度は構築できない
- ・上記のように、教員確保のために大阪市が独自で行っている方策の重要な部分が実施できなくなることから、教員確保が非常に厳しい状況下にあっては、共同処理を行ったとしても、現在の大阪市と同等の受験者数を確保できるか不透明
- ・採用・管理職選考に関する各特別区の希望は、各特別区が単独で実施する場合よりも反映されにくい

- 教員確保が非常に厳しい状況下にあっても、**大阪市と同等の水準で教員を確保**するためには、**市町村立学校職員給与負担法等の改正**が必要
- そのうえで、特別区で一部事務組合を設立し、**採用事務の共同処理**や、**特別区間で人事給与制度の統一**を行うことにより、**特別区間で人事配置の均衡**を図ることが必要

<法改正が実現するまで>

- 「給与水準の確保と一定水準の教員の確保を図り、教育水準の向上を図る」、「都道府県が人事を行い、広く市町村をこえて人事を行うことにより、教員の適正配置と人事交流を図る」という趣旨のもと、全国的に整えられている**県費負担教職員制度に則って東京都特別区ベースで実施**
 - ※教員確保の安定性が高まる可能性がある一方で、大阪市域の実情等に通じた教員が確保しにくくなるおそれ
- 府の特例条例によって任命権(人事権)の移譲**を受けて、**特別区が実施**（前回協定書と同じ取り扱い）
 - ※大阪市域の実情等に通じた教員が確保できる一方で、教員を確保しにくくなるおそれ
- 以下の考慮事項も踏まえながら、2つの選択肢のメリット・デメリットを十分に比較検討し、**慎重な判断が必要**

<考慮事項>

- 教員確保に関する状況・取組と見通し
 - ・どのような事情があっても、義務教育を実施するために必要となる教員は、必ず確保しなければならないが、教員確保については、ここ数年、全国的に厳しさが増している
 - ・その中で、大阪市においては、初任給の引上げなど、平成29年に指定都市へ移譲された権限を有効に活用しながら、教員の人事・給与制度という根幹の制度を一体的に整えてきた効果もあって、採用試験の受験者数を一定程度確保してきた経過がある
 - ・平成29年に移譲された権限がなくなると、教員確保のために大阪市が独自で行ってきた方策の重要な部分が実施できなくなることから、府の特例条例によって任命権(人事権)のみの移譲を受けたとしても、現在の大阪市と同等の受験者数を確保できるか不透明
- 府の特例条例によって任命権(人事権)の移譲を受けた場合、東京都特別区ベースに戻すことは困難ではないか
- 一方で、大阪市域の実情等に通じた教員が減少すれば、これまで積み上げてきた大阪市の学校教育の質を担保できるか不透明